



19. Wahlperiode

## Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes

### 20. Sitzung

D i e n s t a g ,      8. April 2025      11:00 Uhr - 15:00 Uhr      Konferenzsaal

## T a g e s o r d n u n g

### Anhörung von Sachverständigen

Anhörung gemäß § 173 der Geschäftsordnung für den Bayerischen Landtag  
zu den

### **Geszentwürfen zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4432, Drs. 19/4553)**

#### Als Sachverständige sind eingeladen:

**Friederike Engert**, Personalleiterin im Bayerischen Staatsministerium  
des Innern, für Sport und Integration, Sachgebiet Z2

**Reinhard Grepmaier**, Leiter des Referats für Haushalt, Finanzen und Personal im  
Bayerischen Bezirkstags

**Dr. Michael Knabel**, Gleichstellungsbeauftragter, Bayerisches Staatsministerium für Umwelt  
und Verbraucherschutz

**Rainer Nachtigall**, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes

**Hedwig Schouten**, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, Sprecherin der  
Landesarbeitsgemeinschaft der Bayerischen Gleichstellungsstellen

**Dr. Julia Uckelmann**, Personaldezernentin der Universität Münster

**Claudia Wolter**, Gleichstellungsbeauftragte für den Landkreis Erlangen-Höchstadt und  
Sprecherin der Bayerischen Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten

#### Fragenkatalog:

### **I. Stand der Gleichstellung in Bayern**

1. Wie bewerten Sie den derzeitigen Stand der Gleichstellung im öffentlichen Dienst und bei Rechtsträgern in Bayern, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist? Sehen Sie Nachholbedarf und wenn ja, welchen?

2. Vor welchen Herausforderungen stehen die bayerischen (kommunalen) Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem BayGIG aktuell in der Praxis, insbes. im ländlichen Raum?
3. Wie bewerten Sie die Wirkungen des bisherigen BayGIG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bayern?

## II. Bewertung des Gesetzentwurfs der Staatsregierung

1. Wie beurteilen Sie es, dass der von der Staatsregierung vorgelegte Gesetzentwurf den Geltungsbereich des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) unverändert lässt und diesen nicht obligatorisch auf alle Rechtsträger erweitert, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist?
2. Gibt es aus Ihrer Sicht Anpassungsbedarf beim Geltungsbereich des Gesetzes? Wenn ja, für welche Bereiche?
3. Wäre es ein unzulässiger Eingriff in die Privatwirtschaft, wenn Regelungen des Gesetzes auf private Unternehmen mit Beteiligung des Freistaats Bayern Anwendung finden würden, auf andere private Unternehmen aber nicht?
4. Wie bewerten Sie die geplanten Neuregelungen hinsichtlich der Zielsetzung des Gesetzes in Art. 2 BayGIG, insbesondere, dass die Staatsregierung in ihrem Gesetzentwurf auch Männer stärker berücksichtigen möchte als bisher und dies mit der Einschätzung verknüpft, dass sich Bayern damit „löst ... von der Vorstellung, dass Gleichstellung mit Frauenförderung gleichzusetzen ist“?
5. Gibt es weitere Ziele bzw. Aspekte, die der Landesgesetzgeber aus Ihrer Sicht in dieser Vorschrift ergänzen sollte?
6. Wie bewerten Sie die von der Staatsregierung geplanten Änderungen (Einführung von digitalen Musterformularen) hinsichtlich der Aufstellung von Gleichstellungskonzepten in Art. 4 BayGIG? Führt dies zu einer Erleichterung für die Dienststellen?
7. Wie bewerten Sie es - auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeit, Bürokratie abzubauen und die Dienststellen nicht zu überfordern - dass der Gesetzentwurf der Staatsregierung die gesetzlichen Vorschriften unverändert lässt, die regeln, unter welchen Voraussetzungen Dienststellen und Gebietskörperschaften wie die kreisangehörigen Gemeinden kein Gleichstellungskonzept zu erstellen haben?
8. Was spricht aus Ihrer Sicht dafür bzw. dagegen, wenn der Landesgesetzgeber jede Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet, unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten, verpflichten würde, ein Gleichstellungskonzept zu erstellen?
9. Wie bewerten Sie, dass im Gleichstellungskonzept die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern künftig nicht mehr durch die bisher in Art. 5 Abs. 2 BayGIG vom Gesetzgeber offen gestalteten geregelten Kriterien zu erfassen sind, sondern ausgehend von den von der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellten durch einheitliche Mustervorlagen?

10. In den Gleichstellungskonzepten sollen nach dem Gesetzentwurf der Staatsregierung künftig konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauen- und Männeranteile für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen festgelegt werden in Bereichen, in denen sie jeweils in geringerer Zahl beschäftigt sind. Sollten diese Zielvorgaben auch auf andere Arbeitsebenen ausgedehnt werden? Welche Hürden können entstehen, wenn Zielvorgaben auf alle anderen Arbeitsebenen ausgedehnt werden?
11. Wie bewerten Sie es, dass für die Festlegung bzw. Ausgestaltung der Zielvorgaben im Übrigen per Gesetz keine weiteren Vorgaben bzw. kein konkretes Modell vorgegeben werden soll, wenn es nach dem Vorschlag der Staatsregierung geht?
12. Gibt es weitere inhaltlichen Vorgaben für die Erstellung der Gleichstellungskonzepte, die der Landesgesetzgeber aus Ihrer Sicht ergänzend regeln sollte?
13. Der Gesetzentwurf der Staatsregierung sieht in Art. 6 Abs. 2 BayGIG-E vor, dass Gründe für die Nichtumsetzung oder Zielverfehlung bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen, in der Dienststelle bekanntzugeben und mit den Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern sind. Wie bewerten Sie die Vorschrift? Sehen Sie ergänzende bzw. alternative Regelungsmöglichkeiten für den Landesgesetzgeber, Konsequenzen für den Fall zu regeln, dass das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt wurde oder dessen Ziele nicht erreicht wurden?
14. Sollte gesetzlich festgeschrieben werden, dass Gleichstellungskonzepte in der Kommunalverwaltung der nächsthöheren Behörde bzw. der Kommunalaufsicht vorzulegen sind?
15. Wie bewerten Sie die von der Staatsregierung geplanten Änderungen bei Art. 7 BayGIG zu Stellenausschreibungen (explizite Ansprache von Frauen und Männern statt nur das generische Maskulinum zu nennen) im öffentlichen Dienst?
16. Sollte aus Ihrer Sicht die Vorschrift des Art. 7 BayGIG dahingehend ergänzt werden, dass die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral (vgl. § 6 Abs. 1 S. 1 Bundesgleichstellungsgesetz) erfolgen müssen, v.a. um sicherzustellen, dass in der Praxis künftig weiter der Zusatz „m/w/d“ Verwendung findet?
17. In Art. 8 BayGIG (Einstellung und beruflicher Aufstieg) sieht der Gesetzentwurf der Staatsregierung lediglich Folgeänderungen bzw. redaktionelle Änderungen vor. Welche zusätzlichen Instrumente bzw. Maßnahmen (insbes. Quoten, Zielvorgaben, Fristvorgaben) sollte der Landesgesetzgeber aus Ihrer Sicht in Art. 8 BayGIG entsprechend regeln, um den Anteil unterrepräsentierter Geschlechter im öffentlichen Dienst zu erhöhen? Welche Vor- und Nachteile gehen mit diesen Instrumenten einher?
18. Kann der Landesgesetzgeber insbesondere dazu beitragen, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von höherwertigen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen (und wenn ja, wie) oder greift er damit in die Autonomie der jeweiligen Dienststelle ein?

19. Die Regelungen im Beurteilungswesen sehen eine Reihe von Vorgaben vor, um die Gleichstellung zu gewährleisten. Zu nennen sind z. B. das Benachteiligungsverbot gem. Art. 14 BayGIG sowie die fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17 a LlbG bzw. Vorschriften hierzu in den allgemeinen Beurteilungsrichtlinien (Ziff. 4 Abschnitt 3 VV-BeamtR), in welchen auch die Möglichkeit der Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Beurteilungsverfahren geregelt ist (Ziff. 11.7 Abschnitt 3 VV-BeamtR). Im Vollzug werden insbesondere auch statistische Auswertungen einzelner Beurteilungskampagnen verwandt, um Benachteiligungen mit größtmöglicher Sicherheit auszuschließen. Wie erfolgreich werden Gleichstellungsvorgaben in diesem Rahmen aus Ihrer Sicht in der Praxis umgesetzt? Haben Sie ggf. Vorschläge, wo der Leistungsgrundsatz mit der Gleichstellung noch besser verzahnt werden muss?
20. Sollte der Landesgesetzgeber ergänzenden Regelungen treffen zur Ermittlung der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sowie zu den Funktionen und Qualifikationen von Dienstvorgesetzten sowie von Beschäftigten im Organisations- und Personalwesen? Wenn ja, welche und gehören diese in BayGIG?
21. Bewerten Sie die von der Staatsregierung vorgeschlagenen Änderungen zu Fortbildungen (Art. 9 BayGIG-E) als ausreichend?
22. Wie bewerten Sie insbesondere, dass die Staatsregierung Art. 9 Abs. 5 BayGIG streichen möchte, der vorsieht, dass Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden sollen? War diese bisherige Vorschrift praktikabel?
23. Wie bewerten Sie die von der Staatsregierung vorgeschlagenen Änderungen bezüglich der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 13 BayGIG-E)?
24. Das Bundesgleichstellungsgesetz und andere Landesgleichstellungsgesetze sehen vor, dass die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten nach Wahl durch die Bediensteten einer Dienststelle ernannt werden. Wie bewerten Sie eine zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, die eine vorherige Wahl erfordert?
25. Halten Sie Änderungen an der Regelung des Art. 15 Abs. 1 S. 2 BayGIG (Art. 13 Abs. 1 S. 2 BayGIG-E) für erforderlich, der auch künftig vorsehen soll, dass Dienststellen von der Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten absehen können „soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind“?
26. Ab welcher Beschäftigtenzahl sollte aus Ihrer Sicht eine Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten haben?
27. Wie bewerten Sie die geplante fünfjährige Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (bisher 3 Jahre)?
28. Wie bewerten Sie die Änderung, dass eine erneute Ausschreibung bei Verlängerung der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr erforderlich ist?
29. Wie bewerten Sie die von der Staatsregierung vorgeschlagene Vorschrift für eine Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 BayGIG-E), v.a. hinsichtlich Rechtsstellung und Aufgaben der Stellvertretung?

30. Wie bewerten Sie, dass eine Übertragung von Aufgaben durch die Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Stellvertretung nur mit Einverständnis der Dienststellenleitung möglich sein soll?
31. Auch künftig soll es bei der bisherigen Regelung bleiben, wonach die Gleichstellungsbeauftragten „mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten“ sind (künftig Art. 14 Abs. 7 BayGIG-E). Wie bewerten Sie diese Regelung? Ist es aus Ihrer Sicht möglich, dass der Landesgesetzgeber Vorgaben zur Eingruppierung, Sach- und Personalausstattung von Gleichstellungsbeauftragten machen kann? Wenn ja, welche?
32. Wie sehen Sie die Freistellungsregelung in Art. 16 Abs. 6 BayGIG (künftig Art. 14 Abs. 6 BayGIG-E), welche die Staatsregierung nicht zu ändern beabsichtigt?
33. Können Sie sich Alternativen bei der Frage der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Bayern vorstellen? Wenn ja, welche?
34. Halten Sie weitere gesetzliche Vorschriften zur Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten für notwendig vor dem Hintergrund, dass die Dienststelle für die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes verantwortlich ist?
35. Sollte aus Ihrer Sicht der Landesgesetzgeber im Zuge der Gesetzesnovelle den Katalog der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen erweitern oder konkretisieren?
36. Sehen Sie hinsichtlich der gesetzlichen Beteiligungsrechte und Entscheidungsbefugnisse der Gleichstellungsbeauftragten Bedarf, die Rechte bzw. Befugnisse anzupassen?
37. Sollten die Angelegenheiten bzw. Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, durch den Landesgesetzgeber konkreter definiert werden?
38. Sehen Sie hinsichtlich der gesetzlichen Beteiligungsrechte und Entscheidungsbefugnisse der Gleichstellungsbeauftragten Bedarf, die Rechte bzw. Befugnisse anzupassen?
39. Sollten die Angelegenheiten bzw. Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, durch den Landesgesetzgeber konkreter definiert werden?
40. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalangelegenheiten, insbes. an Vorstellungsgesprächen soll auch künftig nur auf Antrag der Betroffenen stattfinden. Die Staatsregierung möchte diese Vorschrift durch Art. 17 Abs. 3 S. 3 BayGIG-E dahingehend ergänzen, dass bezüglich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen die sich Bewerbenden auf ihr Antragsrecht spätestens im Rahmen der Einladung zum Vorstellungsgespräch hinzuweisen sind. Wie bewerten Sie die Praxistauglichkeit dieser Regelung?

41. Wie bewerten Sie die Änderungen, welche die Staatsregierung in ihrem Gesetzentwurf hinsichtlich des Beanstandungsrechts des Gleichstellungsbeauftragten vorschlägt (Art. 18 BayGIG-E)? Bieten diese ergänzenden Vorschriften Ihrer Einschätzung nach den Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis ausreichend Handlungsmöglichkeiten, um gegen Gesetzesverstöße bzw. Umsetzungsdefizite auf Seiten der Dienststellen vorzugehen?
42. Sollte das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten (bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das jeweilige Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern) zusätzlich zu den Vorschlägen aus dem Entwurf der Staatsregierung konkretisiert und erweitert werden? Wenn ja, inwiefern?
43. Sollte die Soll-Vorschrift für die aufschiebende Wirkung einer Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten in eine Muss-Vorschrift geändert werden (Art. 18 Abs. 2 S. 2 BayGIG-E)? Welche Folgen hätte eine Muss-Vorschrift für den Verwaltungsablauf?
44. Wie bewerten Sie das im Gesetzentwurf der Staatsregierung vorgesehene Mediationsverfahren gemäß Art. 18 Abs. 3 BayGIG-E? Sollte der Landesgesetzgeber Änderungen bzw. Ergänzungen an diesem von der Staatsregierung vorgeschlagenen Verfahren vornehmen?
45. Sollte der Landesgesetzgeber aus Ihrer Sicht ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten gegen ablehnende Entscheidungen ihrer Dienststellen bezüglich seiner bzw. ihrer Beanstandungen einführen?
46. Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen zu den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Art. 19 BayGIG-E)? Genügen diese Änderungen aus Ihrer Sicht, um den Anforderungen und aktuellen Herausforderungen, denen sich die kommunale Gleichstellungsbeauftragten derzeit ausgesetzt sehen (s. oben Fragen 1.2), gerecht zu werden?
47. Andere Bundesländer wie bspw. Baden-Württemberg und der Freistaat Sachsen haben in den Novellen zu ihren Landesgleichstellungsgesetzen die Kommunen stärker in die Pflicht genommen. So müssen auch Gemeinden und Landkreise- zumindest ab einer gewissen Einwohnerzahl - eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Sollte auch der Gesetzgeber in Bayern die Regelungen im BayGIG entsprechend ändern, mit welchen finanziellen Folgen wäre dann zu rechnen und wie würde sich das zum Konnexitätsprinzip verhalten?
48. Welche ergänzenden Regelungen bezüglich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten würden Sie als sinnvoll erachten?
49. Kann der Landesgesetzgeber aufgrund des kommunalen Selbstverwaltungsrechts überhaupt Regelungen treffen, um insbesondere die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stärker in den kommunalen Entscheidungsprozessen zu verankern, so dass sie künftig häufiger in strategische Planungen und Maßnahmen einbezogen werden?
50. Sollten für kommunale Gleichstellungsbeauftragte von Kommunen ab einer bestimmten Bevölkerungszahl und von Dienststellen ab einer bestimmten Beschäftigtengröße volle Stellen vorgesehen werden, auch wenn eine solche Regelung konnexitätsrelevant ist?

51. Wie bewerten Sie es, dass die Staatsregierung mit ihrem Gesetzentwurf die beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern künftig ausdrücklich mit den im Gesetzentwurf benannten Aufgaben betraut, insbes. mit dem Mediationsverfahren sowie mit der Einrichtung einer Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte?
52. Wie bewerten Sie die von der Staatsregierung vorgeschlagene Evaluationsvorschrift (Art. 23 BayGIG-E)?
53. Haben Sie zu sonstigen Einzelvorschriften des Gesetzentwurfs der Staatsregierung noch Anregungen?

### **III. Abschließende Bewertung**

1. Welche Reformgesetze insbesondere aus anderen (Bundes-)Ländern könnte der Landesgesetzgeber aus Ihrer Sicht im anstehenden Gesetzgebungsverfahren in seine Überlegungen zur Fortentwicklung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes einbeziehen, bzw. welche sind überhaupt 1:1 auf Bayern übertragbar?
2. Wie beurteilen Sie den Gesetzentwurf der Staatsregierung insgesamt in Hinblick auf Verwaltungsvereinfachung?
3. Wie beurteilen Sie die geplanten Änderungen des BayGIG insgesamt bzw. abschließend?
4. Was ist - über den Gesetzeswortlaut des BayGIG hinaus - aus Ihrer Sicht wichtig für eine gelingende Gleichstellung in Bayern?